



ДЕПАРТАМЕНТ ЛЕСНОГО ХОЗЯЙСТВА
ТОМСКОЙ ОБЛАСТИ

ПРИКАЗ

г. Томск

19 марта 2015 года

№ 26

Об утверждении показателей и критериев оценки эффективности деятельности областного государственного автономного учреждения, находящегося в ведении Департамента лесного хозяйства Томской области, условий премирования (депремирования) руководителя учреждения

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Томской области от 29 декабря 2005 года № 234-ОЗ «Об оплате труда работников областных государственных учреждений, а также работников государственных органов Томской области, не являющихся государственными гражданскими служащими Томской области», постановлением Администрации Томской области от 08.08.2012 № 303а «О системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров областных государственных автономных, казенных и бюджетных учреждений», с целью оценки эффективности деятельности подведомственных учреждений,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить показатели и критерии оценки эффективности деятельности областного государственного автономного учреждения, находящегося в ведении Департамента лесного хозяйства Томской области, критерии оценки эффективности работы руководителя учреждения, согласно приложению № 1 к настоящему приказу.

2. Утвердить условия премирования (депремирования) руководителя областного государственного автономного учреждения, находящегося в ведении Департамента лесного хозяйства Томской области, согласно приложению № 2 к настоящему приказу.

3. Признать утратившим силу приказ Департамента лесного хозяйства Томской области от 25.02.2014 № 18 «Об утверждении показателей и критериев оценки эффективности деятельности областного государственного автономного учреждения «Томское лесохозяйственное производственное объединение», условий премирования (депремирования) руководителя учреждения».

4. Настоящий вступает в силу со дня его официального опубликования, но не ранее осуществления государственной регистрации областного государственного автономного учреждения «Первомайский лесхоз» и областного государственного автономного учреждения «Верхнекетский лесхоз» в качестве юридических лиц.

5. Контроль за исполнением приказа возложить на заместителя начальника Департамента лесного хозяйства Томской области А.А. Терновых.

Начальник департамента

В.И.Заблоцкий

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности областного государственного автономного учреждения, находящегося в ведении Департамента лесного хозяйства Томской области, критерии оценки эффективности работы руководителя учреждения

Областное государственное автономное учреждение «Томское лесохозяйственное производственное объединение» областное государственное автономное учреждение «Первомайский лесхоз» областное государственное автономное учреждение «Верхнекетский лесхоз»					
№ п/п	Показатели эффективности деятельности учреждения	Плановое значение показателя	Критерии оценки эффективности работы руководителя учреждения в баллах (максимально возможное)	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателей	Периодичность представления отчетности
Критерии основной деятельности учреждения					
1.	Выполнение плановых объемов работ по отводу и таксации лесосек, по защите и воспроизводству лесов (с учетом календарного плана, технического задания, сроков выполнения обязательств): - по государственному заданию; - по государственным контрактам и договорам.	Не менее 100% плана на отчетный месяц	2,5 балла за апрель, май, июнь, июль, август, сентябрь, октябрь, ноябрь (всего 20 баллов)	Доклад руководителя учреждения. Сводная ведомость объемов выполненных работ (по приемке) по каждому государственному контракту.	апрель, май, июнь, июль, август, сентябрь, октябрь, ноябрь
2.	Наличие обоснованных замечаний, в том числе Департамента, к качеству выполненных работ: - по государственному заданию; - по государственным контрактам и договорам.	0	1,5 балла за каждый месяц (всего 18 баллов)	Доклад руководителя учреждения	ежемесячно
3.	Выполнение планового объема поступления внебюджетных средств за период с начала года	Не менее 100% плана с начала года	по 3,5 балла - за январь, февраль, март, декабрь, по 1 баллу - за апрель, май, июнь, июль, август, сентябрь, октябрь, ноябрь	Доклад руководителя учреждения. Информация об источниках поступления внебюджетных средств за	ежемесячно

				(всего 22 балла)	период с начала текущего года, с начала прошлого года	
Совокупная значимость всех критериев в баллах по первому разделу: 60 баллов						
Критерии финансово – экономической деятельности, исполнительской дисциплины учреждения						
1.	Выполнение положений об оплате труда и стимулировании работников, утвержденного коллективным договором, соглашением или локальным нормативным актом	Отсутствие нарушений и обоснованных жалоб со стороны работников на правильность начисления заработной платы	1,0 балл за каждый месяц (всего 12 баллов)	Доклад руководителя учреждения	ежемесячно	
2.	Наличие обоснованных замечаний, в том числе Департамента, по срокам и качеству подготовки отчетности, запрашиваемой информации, по срокам и порядку исполнения распоряжений и приказов Департамента	0	1,5 балла за каждый месяц (всего 18 баллов)	Доклад руководителя учреждения	ежемесячно	
Совокупная значимость всех критериев в баллах по второму разделу: 30 баллов						
Критерии деятельности учреждения, направленные на работу с кадрами						
1.	Количество работников Учреждения, направленных на повышение квалификации за счет средств Учреждения	Не менее 5% от списочной численности работников на конец отчетного года	10 баллов за год	Доклад руководителя учреждения	январь	
Совокупная значимость всех критериев в баллах по третьему разделу: 10 баллов						
Совокупность всех критериев по трем разделам (итого): 100 баллов						

Условия премирования (депремирования) руководителя областного
государственного автономного учреждения, находящегося в ведении Департамента
лесного хозяйства Томской области

1. Общие положения

Настоящие условия премирования (депремирования) руководителя областного государственного автономного учреждения находящегося в ведении Департамента лесного хозяйства Томской области, (далее – Условия, Учреждение) разработаны в соответствии с пунктом 15 Положения о системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров областных государственных автономных, казенных и бюджетных учреждений, утвержденного постановлением Администрации Томской области от 08.08.2012 № 303а «О системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров областных государственных автономных, казенных и бюджетных учреждений» (далее – постановление Администрации Томской области № 303а) и вводятся в целях заинтересованности руководителя Учреждения в повышении эффективности деятельности Учреждения, качества выполняемых работ в области лесных отношений, инициативы при выполнении поставленных задач.

Выплата премии руководителю Учреждения по итогам работы производится исходя из годового премиального фонда, установленного постановлением Администрации Томской области № 303а.

Обеспечение расходов на премирование руководителя Учреждения осуществляется за счет бюджетных ассигнований и (или) средств от приносящей доход деятельности, предусмотренных в фонде оплаты труда Учреждения.

2. Условия премирования

Руководитель Учреждения премируется по итогам работы за отчетный период, указанный в Показателях и критериях оценки эффективности деятельности Учреждения (далее – Показатели эффективности деятельности Учреждения).

Премирование руководителя Учреждения производится по результатам оценки итогов работы Учреждения за соответствующий отчетный период с учетом выполнения Показателей эффективности деятельности Учреждения.

Показатели эффективности деятельности Учреждения устанавливаются Департаментом лесного хозяйства Томской области (далее – Департамент) с учетом основных задач и функций, определенных уставом Учреждения.

Максимальное количество баллов по периодам оценки: за январь – 17,5, за февраль, март, апрель, май, июнь, июль, август, сентябрь, октябрь, ноябрь, декабрь – по 7,5.

Руководитель Учреждения ежемесячно, не позднее 15 числа после отчетного периода, представляет в Департамент доклад и отчетные формы установленного образца о выполнении Показателей эффективности деятельности Учреждения.

Оценку эффективности работы руководителя Учреждения на основе выполнения утвержденных Департаментом Показателей эффективности деятельности Учреждения и определение размера премии по итогам работы осуществляет комиссия по оценке выполнения показателей эффективности деятельности подведомственных учреждений (далее – Комиссия), состав и полномочия которой утверждаются правовым актом Департамента.

Руководитель Учреждения имеет право присутствовать на заседании Комиссии и давать необходимые пояснения.

Решение о выплате руководителю Учреждения премии по итогам работы принимается на основании заключения Комиссии и оформляется правовым актом Департамента.

На основании правового акта Департамента издается приказ Учреждения о выплате руководителю Учреждения премии по итогам работы.

Размер выплачиваемой руководителю Учреждения премии по итогам работы за период времени не может превышать размера, установленного постановлением Администрации Томской области № 303а для соответствующего периода времени.

При увольнении руководителя Учреждения до истечения отчетного периода, за который осуществляется премирование, или назначении на должность в соответствующем отчетном периоде премия начисляется за фактически отработанное время.

3. Условия депремирования

Премия руководителю Учреждения не выплачивается в следующих случаях:

- 1) наложения дисциплинарного взыскания на руководителя Учреждения за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него трудовых обязанностей (премия не начисляется в течение года с даты вынесения дисциплинарного взыскания либо до вынесения решения о снятии дисциплинарного взыскания);
- 2) наличия фактов нарушения финансово – хозяйственной дисциплины, а также нанесения Учреждению своей деятельностью или бездействием материального ущерба руководителем Учреждения;
- 3) появления руководителя Учреждения на работе в нетрезвом состоянии или совершения прогула;
- 4) наличия обоснованных претензий со стороны государственных контролирующих органов (представлений, предписаний, штрафов);
- 5) наличия просроченной кредиторской задолженности;
- 6) неисполнение государственных контрактов и договоров в полном объеме и в установленные сроки.

4. Порядок оценки выполнения Показателей эффективности деятельности Учреждением, размеры и порядок премирования руководителя Учреждения

Премирование руководителя Учреждения за отчетный период осуществляется в следующем порядке.

На основе оценки доклада руководителя Учреждения и отчетных форм об исполнении Показателей эффективности деятельности Учреждения Комиссия определяет степень выполнения целевых показателей за отчетный период, которая оценивается в баллах.

При сумме баллов, соответствующей выполнению Показателей эффективности деятельности Учреждения за отчетный период, размер премии соответствует 100 процентам от размера премии, установленного для премирования за данный период (один балл равен 1% от годового премиального фонда).

Распределение годового премиального фонда руководителя учреждения по периодам для начисления премии по итогам работы

Период для начисления премии по итогам работы	Максимальный размер премии по итогам работы в процентах от годового премиального фонда
Январь	17,5
Февраль	7,5
Март	7,5
Апрель	7,5
Май	7,5
Июнь	7,5
Июль	7,5
Август	7,5
Сентябрь	7,5
Октябрь	7,5
Ноябрь	7,5
Декабрь	7,5
Итого за год (размер премии)	100,0

При начислении Комиссией более низкой суммы баллов премия руководителю Учреждения снижается в тех же пропорциях.

Неиспользованные средства премиального фонда руководителя Учреждения могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения за исключением заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения.

5. Порядок принятия решения о депремировании руководителя Учреждения, порядок обжалования такого решения

При наличии обстоятельств, отвечающих условиям депремирования руководителя Учреждения, Комиссией готовится лист согласования по премированию руководителя Учреждения (далее – Лист согласования) по следующей форме:

Структурное подразделение Департамента лесного хозяйства Томской области	ФИО руководителя структурного подразделения	Дата поступления на согласование	Дата согласования	Виза	Замечания
Отдел ...					
Комитет ...					

Лист согласования с докладом руководителя Учреждения направляется в структурные подразделения Департамента, где руководители структурных подразделений Департамента в графе «Замечания» указывают предложения по депремированию руководителя Учреждения в соответствии с разделом 3 настоящих Условий.

В случае наличия замечаний руководитель структурного подразделения Департамента готовит пояснительную записку, обосновывающую указанные замечания, которая с Листом согласования направляется в Комиссию.

На основании Листа согласования, доклада руководителя Учреждения Комиссия принимает решение о премировании (депремировании) руководителя Учреждения, которое оформляется в виде Заключения Комиссии.

Заключение Комиссии готовится в двух экземплярах, один из которых направляется руководителю Учреждения.

Руководитель Учреждения имеет право обжаловать решение Комиссии, подав жалобу в письменном виде на имя начальника Департамента.